



## Grafimedia ASF Regelingen 2023 / 2025 Verbindendverklaring gewijzigde cao-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

### **Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 21 augustus 2023 tot wijziging van het besluit tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst Grafimedia ASF Regelingen**

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van de Raad voor Overleg in de Grafimedia Branche (ROGB) namens de partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeenverbindendverklaring van gewijzigde bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij ter ener zijde: Koninklijk Verbond van Grafische Ondernemingen;

Partijen ter andere zijde: FNV, CNV Vakmensen.nl en De Unie.

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

Dictum I

Het besluit tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst Grafimedia ASF Regelingen<sup>1</sup> wordt met inachtneming van dictum II als volgt gewijzigd:

De onder dictum I opgenomen bepalingen worden als volgt gewijzigd:

Artikel 1.9.10 komt te luiden:

#### **'1.9.10 Dagbladbedrijf**

- a. Tot het dagbladbedrijf behoren ondernemingen, die zich toeleggen op het samenstellen en/of produceren en/of expediëren van dagbladen, alsmede de rechtstreeks hiermee verband houdende activiteiten (zie ook artikel 1.9.12).
- a. Dagbladuitgeverijbedrijven met een eigen drukkerij die voor meer dan 60% van haar productie haar eigen dagbladen drukt, vallen niet onder de Grafimedia cao voor zover zij vallen onder de cao voor het Uitgeverijbedrijf.'

Artikel 4.2 komt te luiden:

#### **'4.2 Nawerking**

Rechten en plichten voortvloeiend uit de bepalingen van eerdere collectieve arbeidsovereenkomsten en de daarbij behorende statuten en reglementen komen met de inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten en plichten voortvloeiend uit de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst en de daarbij behorende statuten en reglementen.

Individuele aanspraken die niet uit een eerdere collectieve arbeidsovereenkomst voortvloeien blijven van kracht.'

<sup>1</sup> Stcrt. 2021, nr. 48374.



## Regeling gezondheidszorg voor de Grafimediabranche

De aahef van de regeling gezondheidszorg voor de Grafimediabranche komt te luiden:

*'Dit reglement is in werking getreden op 3 juni 1953 (destijds genaamd: Reglement voor de Gezondheidszorg). Laatstelijk gewijzigd door het bestuur bij besluit van 25 januari 2022, welke wijziging voor een ieder ter inzage is neergelegd ter griffie van de Rechtbank te Amsterdam, sector Kanton. De tot 4 april 2023 verworven aanspraken op uitkeringen worden beheerst door de tot die datum van kracht zijnde Statuten en reglementen van de Stichting Algemeen Sociaal Fonds voor de Grafische Bedrijven.'*

De artikelen 16 en 17 van de Regeling gezondheidszorg voor de Grafimediabranche komen te luiden:

### 'Artikel 16. Dieet

1. De werknemers hebben voor zich en hun gezinsleden recht op een tegemoetkoming in de kosten van dieet indien het gebruik daarvan:
  - a. na een door het bestuur vastgestelde procedure gevolgd te hebben, volgens een door de uitvoeringsorganisatie aangewezen geneeskundige, medisch noodzakelijk wordt geacht tot behoud of herstel van de gezondheid van betrokkene, en
  - b. buitengewone kosten met zich meebrengt.
2. Om voor een vergoeding in aanmerking te komen, dient een dieet voor meer dan het laagste bedrag dat volgens de dieetkostentabel van de buitengewone lastenregeling van de inkomstenbelasting aftrekbaar is, kostenverhogend te zijn.  
De vergoeding bedraagt maximaal € 500,- per jaar.

### Artikel 17. Thuiszorg

1. De werknemers hebben voor zich en hun gezinsleden, als bedoeld in artikel 1.4.1 sub a tot en met d van de cao, gedurende een periode van drie jaar recht op een tegemoetkoming in de kosten van thuiszorg, waaronder hier uitsluitend wordt verstaan gezinsverzorging en persoonlijke verzorging, indien de werknemer of het gezinslid, na een door het bestuur vastgestelde procedure gevolgd te hebben, gedurende ten minste een week door ziekte in belangrijke mate buiten staat is het gezin te verzorgen dan wel de persoonlijke verzorging ter hand te nemen.  
Daarnaast kan, onder door het bestuur te bepalen voorwaarden, een vergoeding worden verstrekt indien sprake is van een sociale indicatie.
2. De vergoeding bedraagt 80% van de voor eigen rekening komende kostengedurende een periode van maximaal 3 jaar. Deze vergoeding wordt uitgekeerd volgens daartoe door het bestuur te stellen regels.'

De artikelen 17b t/m 19 van de Regeling gezondheidszorg voor de Grafimediabranche komen te luiden:

### 'Artikel 17b. Gebitsprothesen

1. De werknemers hebben voor zich of hun gezinsleden recht op een tegemoetkoming in de kosten van gebitsprothesen.
2. Het bestuur bepaalt wat als een gebitsprothese kan worden aangemerkt.
3. De vergoeding voor een gebitsprothese bedraagt 80% van de voor eigen rekening komende kosten, met een maximum van € 1.500,- in totaal gedurende een periode van telkens drie volle kalenderjaren, voor het eerst beginnend op 1 januari 2022, vervolgens per 1 januari 2025, per 1 januari 2028, enzovoorts.

### Artikel 18. Vergoeding van kosten in verband met gezinsuitbreiding

1. De werknemer heeft bij zwangerschap van zijn echtgenote of van de vrouw met wie hij een geregistreerd partnerschap is aangegaan of van de vrouw met wie hij duurzaam samenwoont in de zin van artikel 1.4.1 sub a t/m c van de cao recht op een vergoeding ten bedrage van € 150,-.
2. Bij zwangerschap van een werknemer heeft zij eveneens recht op deze vergoeding.



3. De aanvraag om een vergoeding kan eerst worden gedaan nadat de bevalling heeft plaats gevonden.  
Ingeval de zwangerschap echter voordien eindigt, dient er een verklaring van een geneeskundige of verloskundige te worden overgelegd, waaruit blijkt dat de zwangerschap ten minste 26 weken gevorderd was.
4. Ter zake van de geboorte van een tweeling wordt een vergoeding van € 300,- en ter zake van de geboorte van een drieling wordt een vergoeding van € 450,- uitgekeerd.

#### **Artikel 19. Alternatieve geneeswijzen**

1. De werknemers hebben voor zich of hun gezinsleden recht op een tegemoetkoming in de kosten van alternatieve geneeswijzen die betrekking hebben op acupunctuur, homeopathie, antroposofie, chiropractie, manuele geneeskunde, voetreflextherapie, hypnotherapie, neuroltherapie, haptotherapie, shiatsu, mesologie, psychosociale therapie en EMDR-therapie.
2. De vergoeding bedraagt 80% van de voor eigen rekening komende kosten, in totaliteit voor alternatieve geneeswijzen maximaal € 300,- per jaar.
3. Om voor een vergoeding in aanmerking te komen dient:
  - de zorgverzekeraar van de werknemer een vergoeding voor de betreffende alternatieve geneeswijze te verstrekken, of
  - de werknemer of zijn gezinslid door zijn geneeskundige doorverwezen te zijn naar een door het bestuur als zodanig erkende alternatieve genezer, indien de zorgverzekeraar geen vergoeding verstrekt.'

Artikel 21 van de Regeling gezondheidszorg voor de Grafimediabranche komt te luiden:

#### **'Artikel 21. Bijzondere aanschaffingen en bijzondere behandelingen**

1. Aan werknemers en hun gezinsleden wordt, gehoord een door de uitvoeringsorganisatie daartoe aangewezen geneeskundige, een vergoeding toegekend in de kosten van bijzondere aanschaffingen, waaronder begrepen het huren van deze bijzondere aanschaffingen, of bijzondere behandelingen t.b.v. henzelf of t.b.v. hun gezinsleden, met inachtneming van het hierna bepaalde.
2. Het bestuur bepaalt welke aanschaffingen en welke behandelingen als bijzonder kunnen worden aangemerkt.
3. Een tegemoetkoming in de kosten van bijzondere aanschaffingen of van bijzondere behandelingen wordt verstrekt tot ten hoogste 80% van de voor eigen rekening van de werknemer komende kosten, tot een maximum van € 2.500,-, en wordt slechts eenmaal verleend, tenzij het bestuur anders beslist op grond van een advies van een door de uitvoeringsorganisatie aangewezen geneeskundige. In dat geval is het overigens in de vorige leden van dit artikel bepaalde van overeenkomstige toepassing.  
Geen vergoeding wordt verstrekt, indien het bedrag van de vergoeding en/of het totaalbedrag van de huur, minder dan € 115,- zou bedragen.'

Artikel 26 van de Regeling gezondheidszorg voor de Grafimediabranche komt te luiden:

#### **'Artikel 26. Geen aanspraak op vergoeding**

Op in dit reglement geregelde vergoedingen kan geen aanspraak worden gemaakt:

1. in gevallen, waarin het ziektegeval, ter zake waarvan overigens een vergoeding zou kunnen worden toegekend, al is begonnen voor de dag waarop degene die haar aanvraagt werknemer is geworden;
2. indien de aanvraag daartoe niet is ingediend binnen een termijn van 12 maanden na afloop van het kalenderjaar waarin de kosten zijn gemaakt, dan wel na de datum van de bevalling van een kind conform artikel 18 van dit reglement waarvoor ingevolge dit reglement een vergoeding kan worden verstrekt;
3. indien de werknemer en/of gezinsleden, op wie de aanvraag betrekking heeft, buiten Nederland wonen of verblijf houden;
4. voor zover de kosten als in dit reglement bedoeld op enigerlei wijze door een ander fonds, een andere instelling, dan wel krachtens de wet worden vergoed of kunnen worden vergoed;
5. zonder overlegging van nota's of andere bescheiden waaruit voor het bestuur blijkt dat de kosten zijn gemaakt;
6. indien en voor zolang de werkgever de bijdrage niet aan de stichting heeft afgedragen;



7. geen vergoeding wordt verstrekt indien het bedrag van de vergoeding minder dan € 25,- zou bedragen, tenzij anders in dit reglement aangegeven.

Een en ander tenzij het bestuur in bijzondere gevallen anders beslist.'

## **Reglement regeling vervroegd uittreden Grafimedia**

De artikelen 11 en 12 van het Reglement regeling vervroegd uittreden Grafimedia komen te luiden:

### **'Artikel 11. Recht op uitkering**

1. Recht op een uitkering als bedoeld in dit reglement heeft de werknemer die:
  - a. Op 1 september 2021 65 jaar of ouder is of 65 jaar wordt in de periode 1 september 2021 tot en met 31 december 2025; en
  - b. werkzaam is bij een werkgever die premie voor deze regeling afdraagt conform hetgeen hierover is bepaald in artikel 2.7 van de cao; en
  - c. minstens 10 jaar, voorafgaand aan het recht op uitkering, in dienstverband werkzaam is geweest in de sector in een zwaar beroep zoals bedoeld in artikel 12 van dit reglement. Voor de berekening van de termijn van 10 jaar worden onderbrekingen van in totaal maximaal 12 weken meegerekend in de termijn.

### **Artikel 12. Zwaar beroep**

1. Als zwaar beroep in het kader van deze regeling worden beschouwd:
  - a. Functies in de categorie 'medewerker nabewerking'
  - b. Functie 'zeefdruk' in de categorie drukker
  - c. Functie 'blik, tampon, textiel, transfer' in de categorie drukker
  - d. Functie 'expeditie/logistiek' in de categorie medewerker logistiek
  - e. Functie 'productiemedewerker'
2. In het geval de desbetreffende medewerker in nachtdiensten werkt en/of 45 jaar of langer doorlopend in de grafische sector werkt, wordt als zwaar beroep in het kader van deze regeling beschouwd:
  - a. Functie 'zeefdruk' in de categorie medewerker drukvormvervaardiging
  - b. Functies 'vellenoffset', 'rollen rotatie offset', 'diepdruk', 'flexo', 'digitaal printen' in de categorie drukker
  - c. Functie 'medewerker print en sign'
3. In het geval de desbetreffende medewerker in nachtdiensten werkt en 45 jaar of langer doorlopend in de grafische sector werkt, wordt als zwaar beroep in het kader van deze regeling beschouwd:
  - a. Functies 'CTP', 'diepdrukcilinder', 'stans en preegvorm', 'flexo' in de categorie medewerker drukvormvervaardiging
  - b. Functie 'magazijn' in de categorie medewerker logistiek
4. In het geval de desbetreffende medewerker in nachtdiensten werkt, wordt als zwaar beroep in het kader van deze regeling beschouwd:
  - a. Functies in de categorie 'chauffeur'
  - b. Functie 'onderhoudsmedewerker'
5. In het geval de desbetreffende medewerker in een combinatie-functie werkzaam is, wordt zijn functie als zwaar beroep in het kader van deze regeling aangemerkt als de desbetreffende medewerker voor 75% of meer van zijn wekelijkse arbeidsduur werkzaam is in een van de zware beroepen als bedoeld in dit artikel.
6. Onder nachtdienst wordt verstaan:
  - a. tussen 0.00 en 6.00 uur meer dan 1 uur arbeid (definitie conform Arbeidstijdenwet artikel 1:7 lid 1 sub d), en
  - b. per maand gemiddeld vier of meer nachtdiensten.
7. Bij de voorwaarde dat de medewerker 45 jaar of langer doorlopend in de grafische sector werkt, worden onderbrekingen van die termijn van in totaal maximaal 24 weken meegerekend. Tevens wordt meegeteld de periode die de medewerker niet in de grafische sector heeft gewerkt in verband met het vervullen van de Nederlandse wettelijk verplichte militaire dienstplicht.
8. Onder functie(s) wordt verstaan: de functie die medewerker conform indeling aan de hand van het Handboek functie-indeling Grafimedia bekleedt.



9. Uitgezonderd zijn (operationeel) managers en leidinggevenden.'

Artikel 14 van het Reglement regeling vervroegd uittreden Grafimedia komt te luiden:

**'Artikel 14. Duur, hoogte en uitbetaling**

1. Met ingang van de datum van uitdiensttreding wordt aan de uitkeringsgerechtigde een maandelijks uitkering verstrekt tot aan het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
2. De maandelijks bruto uitkering bedraagt maximaal € 1.847,- (2021), maar nooit meer dan het maandsalaris inclusief eventuele toeslag conform de klokurenmatrix (zoals vermeld in artikel 3.4 van de Grafimedia cao 1 augustus 2020 tot en met 31 december 2021) dat werknemer voorafgaand aan de uitkering verdiende. De uitkering wordt jaarlijks, op 1 januari, geïndexeerd conform de AOW. Indien de uitkeringsgerechtigde voorafgaand aan de regeling een parttime dienstverband had, wordt de maandelijks uitkering naar rato berekend. Indien de uitkeringsgerechtigde voorafgaand aan de regeling gebruik maakte van een regeling werktijdvermindering oudere werknemers conform artikel 6.4.1. van de Grafimedia cao, wordt de maandelijks uitkering naar rato van het salaris berekend en niet naar rato van de omvang arbeidsduur.
3. De uitkeringsgerechtigde van wie de arbeidsduur in de 12 maanden voorafgaand aan de uitdiensttreding is verhoogd, ontvangt een uitkering op basis van de lagere arbeidsduur zoals deze voorafgaand aan de verhoging gold.
4. De uitkeringsgerechtigde die voorafgaand aan de uitdiensttreding een WGA-uitkering ontvangt en gedeeltelijk arbeidsgeschikt is, ontvangt een uitkering naar rato van zijn arbeidsgeschiktheid.
5. De uitkering wordt maandelijks door de uitvoeringsorganisatie uitgekeerd, onder inhouding van de wettelijk verplichte inhoudingen. De uitkeringsgerechtigde ontvangt jaarlijks een specificatie van de betaalde uitkeringen.'

Artikel 22 van het Reglement regeling vervroegd uittreden Grafimedia komt te luiden:

**'Artikel 22. Inwerkingtreden en duur van de regeling**

Dit reglement treedt in werking op 1 mei 2021. De uitkeringsgerechtigde kan tot 1 oktober 2025 een aanvraag indienen voor een uitkering. Aanvragen die na deze datum worden ingediend worden niet meer in behandeling genomen. Regeling en reglement eindigen op 31 december 2025'

Dictum II

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en heeft geen terugwerkende kracht.

's-Gravenhage, 21 augustus 2023

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
namens deze,  
De directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,  
M.H.M. van der Goes*